

प्रेषक,

आलोक कुमार जैन
सचिव
उत्तरांचल शासन

सेवा में,

1. समस्त प्रमुख सचिव/सचिव/अपर सचिव
उत्तरांचल शासन
2. समस्त विभागाध्यक्ष/कार्यालयाध्यक्ष
उत्तरांचल
3. समस्त मण्डलायुक्त
उत्तरांचल।

कार्मिक अनुभाग-2

देहरादून: दिनांक: 23, जनवरी, 2003

विषय: सरकारी कर्मचारियों का निलम्बन तथा निलम्बन से संबंधित मामलों का शीघ्र निस्तारण।

महोदय,

उपर्युक्त विषय पर मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि राज्याधीन सेवाओं में कार्यरत अधिकारियों एवं कर्मचारियों में यदि किसी कर्मचारी द्वारा शासकीय कृत्य के निर्वहन में की गयी अनियमितताओं के संज्ञान में आने की स्थिति में उसके विरुद्ध गम्भीर दुराचरण के आधार पर वृहद दण्ड की संभावना को देखते हुए अनुशासनिक कार्यवाही संस्थित की जानी हो तो उसे निलम्बित भी किया जा सकता है।

2. इस संबंध में संम्यक् रूप से विचारोपरान्त यह निर्णय लिया गया है कि किसी कर्मचारी को निलम्बित करने का निर्णय लेने में सार्वजनिक हित को ध्यान में रखना चाहिए और अनुशासनिक प्राधिकारी को सभी तथ्यों पर विचार करने के पश्चात अपने विवेक का प्रयोग करना चाहिए निलम्बन की आवश्यकता व्यक्ति निरपेक्ष कारणों पर स्पष्टतः आधारित होनी चाहिए और ऐसा करने में सक्षम प्राधिकारी को अन्य कारणों से प्रभावित नहीं होना चाहिए। किसी कर्मचारी को निलम्बित किये जाने पर एक ओर उसके आत्म सम्मान को भारी ठेस पहुंचती है और दूसरी ओर उसे इस काल में आर्थिक कठिनाई का सामना करना पड़ता है। निलम्बन मात्र से ही सरकारी कर्मचारी की प्रतिष्ठा, उसके मानसिक स्तर, पारिवारिक स्थिति तथा सरकारी हैसियत को जो ठेस पहुंचती है इन सबका मिलाजुला प्रभाव किसी भी गम्भीर दण्ड से कम नहीं होता है। अतः किसी भी कर्मचारी का निलम्बन साधारणतया तब तक नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि सम्बद्ध सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध आरोप इतने गम्भीर न हो कि उनके प्रमाणित हो जाने की दशा में उसे सेवा से पदच्युत, पृथक्, पदावनत करके वृहद दण्ड देने की संभावना हो। अतः अनुशासनिक प्राधिकारी को अपने अधीन किसी कर्मचारी को निलम्बित करने में अपने विवेक का बहुत सावधानी से इस्तेमाल करना चाहिए। किसी कर्मचारी को जल्दबाजी में छोटे-छोटे आरोपों

के आधार पर, जिनके लिये नैसर्गिक न्याय के सिद्धान्त को देखते हुए सम्भवतः मौखिक/लिखित चेतावनी ही पर्याप्त हो सकती है, निलम्बित न किया जाय।

3. अतः शासन इस बात की अपेक्षा करता है कि निलम्बन का आदेश आवेष्ट में आकर नहीं देना चाहिए। इस अधिकार का प्रयोग बहुत सोच विचार कर देना चाहिए। निलम्बन जैसी कार्यवाहियाँ सामान्यतया तब ही की जाय जबकि सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध प्रथम दृष्टया इतना साक्ष्य उपलब्ध हो जिसके आधार पर उनको सेवा से पदच्युत, पृथक् तथा पदावनत किये जाने के आधार पुष्ट हों। यदि ऐसी विषम स्थिति अथवा प्रशासकीय जटिलता उत्पन्न हो जाती है, जिसमें गम्भीर दुराचरण के कारण लोकहितार्थ तथा प्रशासकीय कारणों से सरकारी कर्मचारी को निलम्बित करना अति आवश्यक हो तभी उस कर्मचारी को निलम्बित किया जा सकता है। यदि यह शंका हो कि संबंधित कर्मचारी साक्ष्य विगाड़ सकता है अथवा उसी स्थान पर रहकर उसके विरुद्ध जाँच भली भाँति नहीं चल सकती तो उसे वहाँ से स्थानान्तरित करके जाँच की जानी चाहिए। जाँच पूरी हो जाने पर यदि यह फैसला लिया जाता है कि अपचारी कर्मचारी को आरोप पत्र दिया जाय तो उस अवस्था में साक्ष्य के आधार पर उसको निलम्बित करने की वांछनीयता के आधार पर विचार किया जा सकता है।

4. शासन इस बात पर जोर देना चाहता है कि जहाँ तक संभव हो निलम्बन आरोप पत्र दिये जाने के ठीक पहले ही होना चाहिए और अनुशासनिक कार्यवाही शीघ्रतिशीघ्र पूरी करने का भरसक प्रयास होना चाहिए। यदि किसी कर्मचारी के संबंध में या विरुद्ध किसी अपराधिक आरोप से संबंधित अन्वेषण, जाँच या विचारण लम्बित हो, तो नियुक्ति प्राधिकारी उसे अपने विवेक से निलम्बित कर सकता है जबकि उस आरोप से संबंधित सभी कार्यवाहियाँ समाप्त न हो जाय। ऐसा उन्ही मामलों में किया जाना चाहिए जिनमें आरोप सरकारी कर्मचारी के रूप में उसकी परिस्थिति से सम्बद्ध हो या उससे उसे अपने कर्तव्यों का पालन करने में उलझन पड़ने की संभावना हो या उसमें नैतिक अधमता सम्मिलित हो जिनमें आरोप इस प्रकार के हों जिनके आधार पर न्यायालय में अभियोजन चल सके, जैसे घूस लेते हुए पकड़ा जाना, सरकारी धन का गबन इत्यादि।

5. निलम्बन के बाद अपचारी कर्मचारी को आरोप पत्र देर से नहीं दिया जाना चाहिए यथा संभव निलम्बन के साथ ही आरोप पत्र तामिल किये जाय। विशिष्ट मामलों में जहाँ निलम्बन के साथ आरोप पत्र दिया जाना संभव न हो वहाँ भी शीघ्रतिशीघ्र (तीन सप्ताह के भीतर) आरोप पत्र दे दिया जाय। अत्यन्त विशिष्ट मामलों में भी यथा सम्भव तीन मास के भीतर अवश्य आरोप पत्र दे दिया जाय। अपवाद स्वरूप कुछ मामले ऐसे हो सकते हैं जिनमें निलम्बन के साथ आरोप पत्र का तुरन्त दिया जाना संभव अथवा उपयुक्त न हो ऐसे मामले उदाहरण स्वरूप निम्नवत् हो सकते हैं:-

(1) जिनमें सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध फौजदारी का मुकदमा (किमीनल केस) पुलिस में दर्ज कराया जा चुका हो।

(2) गबन के ऐसे मामले जिनमें प्रारम्भिक विभागीय जाँच जारी हो अथवा उनको पुलिस में दर्ज करा दिया गया हो।

(3) जिनमें लोकहित तथा अनुशासन या तात्कालिक प्रभाव बनाये रखने के लिए तत्काल निलम्बन आदेश जारी करना अनिवार्य हो।

उपरोक्त अपवाद परिस्थितियों में भी यथा संभव निलम्बन के आदेश के जारी होने के तीन सप्ताह के अन्दर अपचारी कर्मचारी को आरोप पत्र तामील कर दिया जाय। यदि किन्हीं अपरिहार्य कारणों से तीन सप्ताह में यह संभव न हो तो कारण अभिलिखित करते हुए अपने ठीक उच्चतर अधिकारी को उन परिस्थिति से अवगत कराया जाय तथा स्पष्ट आदेश लिया जाय।

6. उपरोक्त अपवाद स्थितियों को छोड़कर जिन कर्मचारियों के निलम्बन की अवधि 6 महीने की हो चुकी है और आरोप पत्र तामील नहीं किया गया है और किन्हीं अपरिहार्य कारणों से ऐसा करना संभव न हो तो उन्हें तत्काल बहाल कर दिया जाय। बहाली के बाद संबंधित कर्मचारी के विरुद्ध आरोपों की गम्भीरता को देखते हुए प्रासंगिक नियमावली के प्राविधानों के अनुसार कर्मचारी को पुनः निलम्बित किये जाने का औचित्य हो, तो समुचित आधार देते हुए ऐसा किया जा सकता है। किन्तु ऐसे मामलों में निलम्बन के आदेश के साथ-साथ आरोप पत्र अवश्य दिया जाय और निलम्बन आदेश जारी करने से पूर्व कार्मिक विभाग की अनुमति अवश्य प्राप्त कर ली जाय। ऐसे कर्मचारी जिनके निलम्बन की अवधि 6 माह की पूरी हो चुकी है तथा उनपर आरोप पत्र तामील हो चुका है तथा 6 महीने की अवधि के बाद अनुशासनिक कार्यवाही में होने वाली देरी अपचारी कर्मचारी के द्वारा हो रही हो, निलम्बन बनाये रखने हेतु अनुशासनिक प्राधिकारी को इस विषय पर समुचित आधार देना होगा कि निलम्बन का दायित्व पूर्णतः निलम्बित कर्मचारी पर ही है। ऐसा करते समय इस बात का भी ध्यान रखा जाय कि आरोपों से संबंधित जो भी साक्ष्य या कागजात निलम्बित कर्मचारी को नियमों के अनुसार उपलब्ध कराना हो अथवा उसकी प्रार्थना पर और उसके डिफेंस के लिये स्वीकार किया जाना हो, उन पर भी अविलम्ब कार्यवाही और आदेश सक्षम स्तर द्वारा प्रसारित कर दिये जाय ताकि यह विवाद न उत्पन्न हो सके कि निलम्बित कर्मचारी इस कारण अपना स्पष्टीकरण या पक्ष प्रस्तुत नहीं कर पाया क्योंकि उसे नियमानुसार वांछित और न्यायसंगत कागजात तथा अवसर नहीं प्रदान किया गया।

7. जिन मामलों में ट्रेप के तत्काल बाद अधिकारी/कर्मचारी का निलम्बन किया जाता है और ट्रेप की तिथि से 8 महीने के अन्दर चार्जशीट न्यायालय में नहीं प्रस्तुत की जाती है तो ऐसे अधिकारी/कर्मचारी का निलम्बन कायम रखने के औचित्य के बारे में विभागीय सचिव, विभागाध्यक्ष एवं नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा प्रत्येक मामले का गुणावगुण के आधार पर परीक्षण किया जाये तथा निर्णय लिया जाये। यदि सेवा में बहाली का औचित्य न पाया जाए, जैसे कि यदि चार्जशीट न्यायालय में देर से आने पर जॉच कार्यवाही शीघ्र पूरी न होने देने के लिये संबंधित कर्मचारी स्वयं जिम्मेदार हों आदि, तो कारण देते हुए यह समिति सुस्पष्ट निर्णय ऐसी समीक्षा के बाद ले। प्रत्येक 6 माह की समाप्ति पर ऐसे मामलों का पुनरीक्षण अवश्य ही किया जाना चाहिए।

8. ट्रेप के अतिरिक्त अन्य निलम्बन के मामलों का पुनरीक्षण भी प्रत्येक वर्ष जनवरी तथा जुलाई में किया जाय।

(अ) "ऐसे अधिकारी/कर्मचारी जिनके नियुक्ति प्राधिकारी श्री राज्यपाल है उनके निलम्बन के मामलों का पुनरीक्षण न्याय सचिव अथवा उनके द्वारा नामित कोई वरिष्ठ अधिकारी, जो संयुक्त विधि परामर्श के स्तर से कम का न हो, विभागीय सचिव तथा

विभागाध्यक्ष की समिति द्वारा किया जाय। इस समिति की बैठक विभागाध्यक्ष, विभागीय सचिव के परामर्श पर आयोजित करेंगे।

(घ) अन्य अधिकारियों/ कर्मचारियों के बारे में जिनके नियुक्ति प्राधिकारी श्री राज्यपाल नहीं हैं, निम्नलिखित व्यवस्था की जाती है:-

(क) निलम्बन के ऐसे मामले जो विभागाध्यक्ष/प्रमुख कार्यालयाध्यक्ष द्वारा नियुक्ति प्राधिकारी की हैसियत से किये जाते हैं, उनका छमाही पुनरीक्षण विभागाध्यक्ष स्वयं करेंगे तथा विभागीय सचिव को पुनरीक्षण के परिणाम से अवगत करावेंगे।

(ख) निलम्बन के ऐसे मामले जिनमें नियुक्ति प्राधिकारी मण्डल स्तर के अधिकारी हों, उनका पुनरीक्षण कराने का दायित्व मंडलीय स्तर के नियुक्ति प्राधिकारी पर होगा और वह छमाही पुनरीक्षण के परिणाम से मण्डलाध्यक्ष को अवगत करावेंगे।

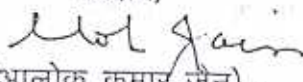
(ग) निलम्बन के ऐसे मामले जिनमें नियुक्ति प्राधिकारी जिला स्तरीय प्राधिकारी हैं, उनसे संबंधित समस्त मामलों में संबंधित कार्यालयाध्यक्ष अथवा नियुक्ति प्राधिकारी पुनरीक्षण की कार्यवाही करेंगे तथा पुनरीक्षण के छमाही परिणाम से जिलाधिकारी को अवगत करावेंगे।

9. किसी निलम्बित सरकारी सेवक के बहाली के आदेश उसी स्तर से प्राप्त किये जाय जिस स्तर से निलम्बन आदेश पारित किये गये हों, भले ही यह आदेश न्यायालय के निर्देशों के अन्तर्गत क्यों न हो।

10. अन्त में इस बात को फिर दोहराया जाता है कि किसी कर्मचारी को उस समय तक निलम्बित नहीं करना चाहिए जब तक कि उसे विरुद्ध इतना साक्ष्य उपलब्ध न हो जिसके आधार पर उसको सेवा से पृथक् या पदावनत करने की संभावना हो अथवा कोई ऐसी स्थिति उत्पन्न न हो जाय जिसमें जनहित को ध्यान में रखते हुए कर्मचारी को निलम्बित करना अति आवश्यक हो तथा यदि किसी कर्मचारी को उक्त स्थिति में निलम्बित किया जाता है तो निलम्बन से संबंधित मामलों का शीघ्र निरस्तारण किया जाय। निलम्बन आदेश का एक प्रारूप आपके प्रयोग हेतु संलग्न किया जा रहा है।

11. आपसे अनुरोध है कि कृपया उपरोक्त निर्देशों के अनुसार कार्यवाही करने का कष्ट करें।

भवदीय,



(आलोक कुमार जैन)
सचिव।

संख्या 1626/कार्मिक-एक-2002 तददिनांकित

प्रतिलिपि निम्नलिखित को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यवाही हेतु प्रेषित:-

1. सचिव श्री राज्यपाल
2. सचिव, विधान सभा
3. सचिव, लोक सेवा आयोग, उत्तरांचल, हरिद्वार
4. सचिवालय के समस्त अनुभाग।

आज्ञा से,


(आर. सी. लोहनी)
उप सचिव।

सरकारी कर्मचारियों का निलम्बन विषयक शारानादेश
1626/कार्गिक-2/2002 दिनांक 23-01-03 से संलग्न "निलम्बन आदेश का

प्रारूप

उत्तरांचल शासन¹

अनुभाग

संख्या -----

दिनांक -----

आदेश

श्री (नाम तथा पदनाम) को जिनके विरुद्ध निम्नलिखित आरोपों के संबंध में अनुशासनिक कार्यवाही प्रस्तावित (Contemplated) है, एतद्वारा तात्कालिक प्रभाव से निलम्बित किया जाता है:

2¹-

2-

3-

4-

2. निलम्बन की अवधि में श्री को वित्तीय नियम संग्रह खण्ड-2, भाग 2 से 4 के मूल नियम 53 के प्राविधानों के अनुसार जीवन निर्वाह भत्ते की धनराशि अर्द्धवेतन पर देय अवकाश वेतन की राशि के बराबर देय होगी तथा उन्हें जीवन निर्वाह भत्ते की धनराशि पर महंगाई भत्ता, यदि ऐसे अवकाश वेतन पर देय है, भी अनुमन्य होगा किन्तु ऐसे अधिकारी को जीवन निर्वाह के साथ कोई महंगाई भत्ता देय नहीं होगा, जिन्हें निलम्बन से पूर्व प्राप्त वेतन के साथ महंगाई भत्ता अथवा महंगाई भत्ते का उपांतिक समायोजन प्राप्त नहीं था निलम्बन के दिनांक को प्राप्त वेतन के आधार पर अन्य प्रतिकर भत्ते भी निलम्बन की अवधि में इस शर्त पर देय होंगे, जब इसका समाधान हो जाय कि उनके द्वारा उस मद में व्यय वास्तव में किया जा रहा है, जिसके लिए उक्त प्रतिकर भत्ते अनुमन्य हैं।

3. उपर्युक्त प्रस्तर 2 में उल्लिखित मदों का भुगतान तभी किया जायेगा जबकि श्री इस आशय का प्रमाण-पत्र प्रस्तुत करें कि वह किसी अन्य सेवायोजन, व्यापार, वृत्ति व्यवसाय में नहीं लगे हैं।

राज्यपाल के आदेश से,
सचिव।

नियुक्ति प्राधिकारी

श्री

.....

¹ ऐसे मामले में जिनमें नियुक्ति प्राधिकारी राज्यपाल नहीं हैं, यहां संबंधित कार्यालय का नाम लिखा जाय।

² यहां आरोपों का संक्षिप्त विवरण लिखा जाय।